

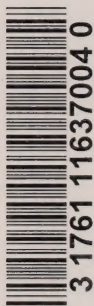
CA1  
MI55  
-1992  
U53



Employment and  
Immigration Canada

Emploi et  
Immigration Canada

Unemployment Insurance



# Employer guide

## Unemployment Insurance premium reduction

Canada



# An employer's guide to Unemployment Insurance premium reduction

## 1 Why is there a premium reduction?

The Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) administers the Unemployment Insurance (UI) Act.

The Act governs the payment of regular UI benefits and benefits to people off work because of illness, pregnancy, adoption, injury or quarantine.

The Commission recognizes that many employers also provide some income protection for employees unable to work due to illness, injury or maternity.

As a result of this "duplication of coverage", their employees may not have to turn to UI or may collect for a shorter time.

Employers with an employee income protection plan meeting certain standards may be eligible for a reduction in their unemployment insurance premium rate.

**A premium reduction is granted for only one year at a time.**

## 2 How much is a premium reduction and for how long?

The CEIC sets the UI premium rate each year for employees and employers.

The rate can vary from year to year. The employee premium rate is a certain percentage of the year's insurable earnings. (Insurable earnings are the amount of a worker's income the UI program will insure.)

The level of insurable earnings is also determined each year.

Employers pay 1.4 times the employee rate. A premium reduction means that an employer would not pay at the usual 1.4 rate but at a lower rate — 1.281 for example.

A premium reduction is only valid for one year. The plan must be approved yearly for the reduction to be allowed.

A reduction is allowed, but pro-rated if the plan was not in effect for 12 months in the preceding year.

**If you're already receiving a reduction please refer to Section 4 of this booklet for information on renewal.**

**Your plan's benefits must at least equal UI's.**

## 3 What types of plans qualify?

Two types of salary replacement plans can qualify for a premium reduction.

*Weekly indemnity plans or cumulative paid sick leave plans.*

A **weekly indemnity plan** is a salary replacement plan, with coverage usually supplied by an insurance carrier. It provides weekly indemnity benefits in case of illness, or injury.

If your company's plan is a weekly indemnity plan please refer to **Section 1** of this booklet. It gives you the standards the plan must meet and tells you how and when to apply for a reduction.

A **cumulative paid sick leave plan** is a salary replacement plan that allows employees to accumulate paid sick leave credits for use in case of illness only or illness and pregnancy.

If your company's plan is a cumulative paid sick leave plan please refer to **Section 2** of this booklet. It gives you the standards the plan must meet and tells you how and when to apply for a reduction.

The standards for each type of plan differ, so please refer to the right section.



# Table of contents

## Section 1 Standards for weekly indemnity plans

	Page
<b>Item 1</b> Formal commitment	1
<b>Item 2</b> Eligibility period	1
<b>Item 3</b> Waiting period and length of benefits	1
<b>Item 4</b> How much should the plan pay?	1
<b>Item 5</b> What happens if there is a layoff?	1
<b>Item 6</b> Do UI benefits change things?	1
<b>Item 7</b> What limitations are allowed?	2
<b>Item 8</b> Reinstatement of benefits	3
<b>Item 9</b> How many employees must be covered?	3
<b>Item 10</b> Sharing the reduction with your employees	3
<b>Item 11</b> What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last	3
<b>Item 12</b> Change to your plan	4
<b>Item 13</b> When and how to apply	4

## Section 2 Standards for cumulative paid sick leave plans

	Page
<b>Item 1</b> Formal commitment	5
<b>Item 2</b> Eligibility period	5
<b>Item 3</b> Waiting period and length of benefits	5
<b>Item 4</b> How much should the plan pay?	5
<b>Item 5</b> What happens if there is a layoff?	6
<b>Item 6</b> Do UI benefits change things?	6
<b>Item 7</b> What limitations are allowed?	7
<b>Item 8</b> How many employees must be covered?	8
<b>Item 9</b> Sharing the reduction with your employees	8
<b>Item 10</b> What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last?	9
<b>Item 11</b> Change to your plan	9
<b>Item 12</b> When and how to apply	9



**Section 3 How to complete the initial application****Page**

<b>Item 1</b>	The application form	<b>10</b>
<b>Item 2</b>	Does the plan qualify?	<b>11</b>
<b>Item 3</b>	If an application is turned down	<b>11</b>
<b>Item 4</b>	Any questions?	<b>11</b>

**Section 4 Yearly renewal****Page**

<b>Item 1</b>	How to complete the application	<b>12</b>
<b>Item 2</b>	If a renewal application is turned down	<b>12</b>
<b>Item 3</b>	Any questions	<b>12</b>



Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116370040>



# Standards for weekly indemnity plans

1

## 1 Formal commitment

There must be a formal commitment from you to provide your employees with a salary or wage replacement plan.

It must say you'll provide them with disability income benefits if they have an interruption of earnings from illness, injury, or quarantine.

The formal commitment must contain a complete description of your weekly indemnity plan and should account for all standards set forth in items 1 to 8 of this section.

The formal commitment may be:

- a union or association agreement,
- an industry-wide welfare trust contract,
- a private carrier's insurance policy,
- an employees' handbook,
- a board of directors' minute stating employees' entitlement to disability income benefits,
- a personnel policy bulletin, or
- any commitment in writing by the employer to the employees.

## 2 Eligibility period

Your employees must become eligible for benefits **no later than** the first day of the calendar month after **they complete** three months of continuous employment.

### Note

A plan that provides an eligibility period expressed in working days will only be acceptable if the employees are entitled to receive benefits within the first three months of continuous employment.

If the plan is based on an hour bank system, your employees must be eligible for benefits no later than the first day of the calendar month after they accumulate 400 hours or less of employment.

## 3 Waiting period and length of benefits

Benefits under your plan must be payable within the first 14 days of an employee's disability and benefits must be payable for at least 15 weeks.

That is, your employees must be eligible for at least 15 weeks of benefits in the first 17 weeks of their disability. During the period of disability, there must be no interruption in the payment of benefits unless the employee returns to work.

## 4 How much should the plan pay?

Your plan must provide benefits **equal to or more than** UI benefits.

The weekly benefit payable to your employees must be at least 60% of their normal weekly insurable earnings.

For the premium reduction program, normal weekly insurable earnings include additional income which is earned on a **regular basis** (e.g. overtime, bonuses, shift differentials, etc).

For example, if an employee's normal weekly insurable earnings are \$460 a

week, then 60 per cent would equal \$276 in benefits. Once the benefit amount payable to your employees has been established, it must remain unchanged during the entire period of disability or for a maximum of 15 weeks.

Note that insurable earnings are subject to annual adjustment, therefore, your plan's maximum benefit must be adjusted accordingly on or before the 15th of January every year, unless it provides for an automatic adjustment.

## 5 What happens if there is a layoff?

A plan that stops benefits at the date of layoff or termination of employment **would only be acceptable** if the disability started within two months of the date of layoff or separation and notice of layoff or separation was given prior to the occurrence of the disability.

Otherwise, benefits must continue after layoff or termination until the earliest of a total of at least 15 weeks or the end of the incapacity due to illness.

## 6 Do UI benefits change things?

If your plan requires that money payable from UI be deducted from benefits, it won't qualify as an approved plan.



## 7 What limitations are allowed?

Most plans set out certain conditions that exclude employees from benefits.

But any limitation must not reduce the availability or extent of benefits to less than the coverage provided under the UI Act.

Here are some of the limitations that may exclude employees from the payment of benefits under your plan without affecting your eligibility.

### Illness

Any insured person,

- who isn't under the care of a licensed physician,
- whose illness or injury is covered by worker's compensation, the Canada or Québec Pension plans,
- whose illness or injury is intentionally self-inflicted,
- whose illness or injury results from serving in the armed forces,
- whose illness or injury results from riots, wars or participation in disorderly conduct,
- who is ill or injured during a leave of absence or while on paid vacation,
- whose illness or injury results from committing a criminal offence,
- who is ill or injured during a strike or lockout, if the disability starts during the strike or lockout, and the right to benefits is reinstated at the end of the strike or lockout,
- who is not under continuous treatment of a licensed physician when the illness results from the use of drugs or alcohol.

### Maternity

Any insured person,

- who is ill any time that starts 10 weeks before the week a child is expected to be born and ends six weeks after the week of birth,
- who is on maternity leave taken under provincial or federal law or by mutual agreement with her employer,
- who is getting maternity benefits under the UI Act.

### Other

Any insured person,

- who has plastic surgery solely for cosmetic purposes,
- who gets a retirement pension from the same employer,
- who gets an income replacement indemnity from the Quebec Automobile Insurance Act, or the Manitoba Autopac,
- who is engaged in an employment for wage or profit,
- who is serving a prison sentence,
- who is not eligible for benefits under the UI Act by reason of not being in Canada.



## 8 Reinstatement of benefits

Your plan must provide reinstatement of full benefits to your employees within specified periods of time.

If it's a new disability, full coverage must be reinstated within one month after the employee returns to work.

If it's a recurrence of an earlier disability, full coverage must be reinstated within three months of the employee's return to work.

With hour bank plans, the worker's benefits must be reinstated when he or she has accumulated 150 hours or less for new disabilities and 400 hours or less for a recurrence of a disability.

## 9 How many employees must be covered?

You may cover as many or as few employees as you wish.

But remember, any denial of coverage based on sex, age or health status may be against various provincial and federal human rights legislation.

You will only get a premium reduction for the employees you cover under your approved plan, **including those serving the eligibility period described in Item 2 of this section.**

**All your employees not covered by your plan must be reported under a separate Revenue Canada, Taxation employer account number and your premiums for this group must be remitted at the normal 1.4 rate.**

If you have any questions about these reporting requirements, you can refer to the Employer's and Trustee's Guide for filing T4-T4A and T4F returns or contact the Revenue Canada District Taxation office serving your area.

**You must share your reduction with your employees.**

## 10 Sharing the reduction with your employees

The UI Act specifies that you must share your reduction in an amount equal to at least 5/12 of your savings with **all employees to whom the reduced rate applies.**

The legislation does not specify the way in which you must share. So you have flexibility in deciding how the sharing will be done.

Employers must be prepared, however, to satisfy the Commission that they have made effective arrangements for sharing their reduction.

The following are a few examples of the sharing arrangements that would be acceptable:

- mutual agreement between employers and employees concerning the sharing method of the premium reduction,
- cash rebate corresponding to 5/12 of the premium reduction. Such money is considered taxable income,
- increased or new employee benefits such as a dental plan, group life insurance, payment to employees' benevolent fund or association, lowering prices in staff cafeteria, more holidays or time off, etc.

### Note

Benefits contained in a collective agreement cannot be used to satisfy the sharing requirement unless there is an agreement between the union and the employer that a particular benefit is in satisfaction of the sharing requirement.

Calculation of 5/12

- ☐ Total employee premiums  $\times$  1.40 (standard rate) equals employer regular premium,
- ☐ total employee premiums  $\times$  1.281 (reduced rate) equals employer reduced premium,
- ☐ employer regular premium minus employer reduced premium equals the amount of your total reduction,
- ☐ you must return 5/12 of this total reduction to your employees.

## 11 What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last?

To get a premium reduction your plan must be in operation between January 1 and September 15 (inclusive) **in the year before** the year for which the reduction is sought.

A plan only qualifies on the date it first meets all the requirements. This date is called the **operational date.**

The rate of premium reduction is decided like this

- if the operational date of your plan is **on or before January 15** and the plan qualifies **until December 15** (inclusive), you would be entitled to the maximum reduction,
- if the operational date is **on or after January 16 but on or before September 15**, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation,
- if a plan ceases to qualify **on or before December 15**, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation.



No reduction would be granted for plans that didn't qualify on **September 15** of the calendar year immediately before the year of the reduction.

Nor is there a reduction if the initial application required by the Commission is not sent by **September 30** of the year immediately before the year of the reduction.

A premium reduction lasts one year.

If any requirements or conditions on which a reduction is based change in the calendar year for which the reduced rate is given, your reduction will not change until the following calendar year.

## 12 Change to your plan

You must notify the Commission's **Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**, within 30 days of the effective date of any change in your plan.

### Note

In the case of a major reorganization within your company such as a merger, takeover, etc., you must write to the Employer Registration Division explaining the details of the changes in order that you may be advised of the possible impact on your right to the reduction.

## 13 When and how to apply

To register your salary replacement plan for a UI premium rate reduction, complete an **Initial Application for Premium Reduction** (form EMP-2642). Please refer to section 3 of this booklet for further instructions.

You can get one from any Canada Employment Centre (CEC) or write: **Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**.

Three important facts to remember when applying:

- you must file your initial application **no later than September 30** for a reduction starting the following January 1, and
  - your application should be accompanied by a copy of your salary replacement plan,
  - if a copy of your plan is not readily available, send a detailed summary of benefits with your initial application as you won't be considered for a reduction for the following year if your application is sent beyond September 30.
- You can always send your plan in later when it becomes available.



# Standards for cumulative paid sick leave plans

# 2

## 1 Formal commitment

There must be a formal commitment from you to provide your employees with a salary or wage replacement plan.

It must say you'll provide them with disability income benefits if they have an interruption of earnings from illness, injury, quarantine or pregnancy.

The formal commitment must contain a complete description of your Cumulative paid sick leave plan and should account for all standards set forth in items 1 to 7 of this section.

The formal commitment may be:

- a union or association agreement,
- an industry-wide welfare trust contract,
- an employee's handbook,
- a board of directors' minute stating employees' entitlement to disability income benefits,
- a personnel policy bulletin, or
- any commitment in writing by the employer to the employees.

## 2 Eligibility period

On the first day of the calendar month following three months of continuous employment your employees must be entitled to accumulate at least one day of paid sick leave for each month of continuous employment.

### Note

A plan that provides an eligibility period expressed in working days will only be acceptable if the employees are entitled to receive benefits within the first three months of continuous employment.

If the plan is based on an hour bank system, your employees must be eligible for benefits no later than the first day of the calendar month after they accumulate 400 hours or less of employment.

## 3 Waiting period and length of benefits

Benefits under your plan must be payable within the first 14 days of an employee's disability.

Employees must be entitled to at least one day's sick leave (for illness or illness and pregnancy) for each month of continuous employment after the eligibility period.

Employees must be given a **minimum** number of paid sick leave credits. In the first year of continuous employment, it's at least nine days (based on the allowable 3-month eligibility period). It's 12 days for each subsequent year of continuous work.

The **maximum** accumulation period for sick leave credits must not be less than 75 days.

### Note

The plan must have provided, during the last five years, a minimum of 60 days of paid sick leave. If it provided less than 60 days you must credit the difference to all employees covered by the plan.

You can defer the use of paid sick leave credits beyond the three month eligibility requirement for a period of not more than twelve months of continuous employment (for temporary employees or employees on probation) without affecting your entitlement to a premium reduction.

All employees whose usage of paid sick leave credits has been deferred for a period exceeding three months must be reported under a separate Revenue Canada Taxation employer number and your premiums for these employees must be remitted at the normal 1.4 rate.

When these employees are entitled to use their paid sick leave credits accumulated during the deferral period, you may group them with the employees for whom you have been granted a premium reduction.

If you have any questions about these reporting requirements, you can refer to the Employer's and Trustee's Guide for filing T4-T4A and T4F returns or contact the Revenue Canada District Taxation office serving your area.

## 4 How much should the plan pay?

Your plan must provide benefits **equal to or more than** UI benefits.

The weekly benefit payable to your employees must be at least 60% of their normal weekly insurable earnings.

For the premium reduction program, normal weekly insurable earnings include additional income which is earned on a **regular basis** (e.g. overtime, bonuses, shift differentials, etc).

For example, if an employee's normal weekly insurable earnings are \$460 a week, then 60 per cent would equal \$276 in benefits. Once the benefit amount payable to your employees has been established, it must remain unchanged during the entire period of disability or for a maximum of 75 days.

Note that insurable earnings are subject to annual adjustment, therefore your plan's maximum benefit must be adjusted accordingly on or before the 15th of January every year, unless it provides for an automatic adjustment.

---

## 5 What happens if there is a layoff?

A plan that stops benefits at the date of layoff or termination of employment would only be acceptable if the disability started within two months of the date of layoff or separation and notice of layoff or separation was given prior to the occurrence of the disability.

Otherwise, benefits must continue after layoff or termination until the earliest of the end of the incapacity due to illness or the exhaustion of the paid sick leave days to a minimum of 75 days.

---

## 6 Do UI benefits change things?

If your plan requires that money payable from UI be deducted from benefits, it won't qualify as an approved plan.



## 7 What limitations are allowed?

Most plans set out certain conditions that exclude employees from benefits.

But any limitation must not reduce the availability or extent of benefits to less than the coverage provided under the UI Act.

Here are some of the limitations that may exclude employees from the payment of benefits under your plan without affecting your eligibility.

### Illness

Any insured person,

- who isn't under the care of a licensed physician,
- whose illness or injury is covered by worker's compensation, the Canada or Québec Pension plans,
- whose illness or injury is intentionally self-inflicted,
- whose illness or injury results from serving in the armed forces,
- whose illness or injury results from riots, wars or participation in disorderly conduct,
- who is ill or injured during a leave of absence or while on paid vacation,
- whose illness or injury results from committing a criminal offence,
- who is ill or injured during a strike or lockout, if the disability starts during the strike or lockout, and the right to benefits is reinstated at the end of the strike or lockout,
- who is not under continuous treatment of a licensed physician when the illness results from the use of drugs or alcohol.

### Maternity

Any insured person,

- who is on maternity leave taken under provincial or federal law or by mutual agreement with her employer,
- who is getting maternity benefits under the UI Act,
- who is ill any time that starts 10 weeks before the week a child is expected to be born and ends six weeks after the week of birth.

### Other

Any insured person,

- who has plastic surgery solely for cosmetic purposes,
- who gets a retirement pension from the same employer,
- who gets an income replacement indemnity from the Quebec Automobile Insurance Act, or the Manitoba Autopac,
- who is engaged in an employment for wage or profit,
- who is serving a prison sentence,
- who is not eligible for benefit under the UI Act by reason of not being in Canada.

## 8 How many employees must be covered?

You may cover as many or as few employees as you wish.

But remember, any denial of coverage based on sex, age or health status may be against various provincial and federal human rights legislation.

You will only get a premium reduction for the employees you cover under your approved plan, **including those serving the eligibility period of three months or less under your plan.**

All your employees not covered by your plan, **including those whose usage of sick leave credits has been deferred over three months**, must be reported under a separate Revenue Canada, Taxation employer account number and your premiums for this group must be remitted at the normal 1.4 rate.

If you have any questions about these reporting requirements, you can refer to the Employer's and Trustee's Guide for filing T4-T4A and T4F returns or contact the Revenue Canada District Taxation office serving your area.

## 9 Sharing the reduction with your employees

The UI Act specifies that you must share your reduction in an amount equal to at least 5/12 of your savings with **all employees to whom the reduced rate applies.**

The legislation does not specify the way in which you must share. So you have flexibility in deciding how the sharing will be done.

Employers must be prepared, however, to satisfy the Commission that they have made effective arrangements for sharing their reduction.

The following are a few examples of the sharing arrangements that would be acceptable:

- mutual agreement between employers and employees concerning the sharing method of the premium reduction,
- cash rebate corresponding to 5/12 of the premium reduction. Such money is considered taxable income,
- increased or new employee benefits such as a dental plan, group life insurance, payment to employees' benevolent fund or association, lowering prices in staff cafeteria, more holidays or time off, etc.

### Note

Benefits contained in a collective agreement cannot be used to satisfy the sharing requirement unless there is an agreement between the union and the employer that a particular benefit is in satisfaction of the sharing requirement.

### Calculation of 5/12

- ☐ Total employee premiums  $\times$  1.40 (standard rate) equals employer regular premium,
- ☐ total employee premiums  $\times$  1.281 (reduced rate) equals employer reduced premium,
- ☐ employer regular premium minus employer reduced premium equals the amount of your total reduction,
- ☐ you must return 5/12 of this total reduction to your employees.



## 10 What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last?

To get a premium reduction your plan must be in operation between January 1 and September 15 (inclusive) **in the year before** the year for which the reduction is sought.

A plan only qualifies on the date it first meets all the requirements. This date is called the **operational date**.

The rate of premium reduction is decided like this:

- if the operational date of your plan is **on or before January 15** and the plan qualifies **until December 15** (inclusive), you would be entitled to the maximum reduction,
- if the operational date is **on or after January 16** but **on or before September 15**, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation,
- if a plan ceases to qualify **on or before December 15**, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation.

No reduction would be granted for plans that didn't qualify on **September 15** of the calendar year immediately before the year of the reduction. Nor is there a reduction if the initial application required by the Commission is not sent **by September 30** of the year immediately before the year of the reduction.

A premium reduction lasts one year.

If any requirements or conditions on which a reduction is based change in the calendar year for which the reduced rate is given, your reduction will not change until the following calendar year.

## 11 Change to your plan

You must notify the Commission's **Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**, within 30 days of the effective date of any change in your plan.

### Note

In the case of a major reorganization within your company such as a merger, takeover, etc., you must write to the Employer Registration Division explaining the details of the changes in order that you may be advised of the possible impact on your right to the reduction.

## 12 When and how to apply

To register your salary replacement plan for a UI premium rate reduction, complete an **Initial Application for Premium Reduction** (form EMP-2642). Please refer to Section 3 of this booklet for further instructions.

You can get one from any Canada Employment Centre (CEC) or write: **Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**.

Three important facts to remember when applying:

- you must file your initial application **no later than September 30** for a reduction starting the following January 1, and
  - your application should be accompanied by a copy of your salary replacement plan,
  - if a copy of your plan is not readily available, send a detailed summary of benefits with your initial application as you won't be considered for a reduction for the following year if your application is sent beyond September 30.
- You can always send your plan in later when it becomes available.

# 3 How to complete the initial application

## 1 The application form

The following diagram of an initial application has been divided into various sections identified by a letter. The letters are referred to in the explanation.

### Note

This form applies only to insurable employees in your firm or organization.

The term "insurable employee" refers to any employee for whom you are required to remit Unemployment Insurance premiums.

If in doubt, please contact the Revenue Canada, Taxation office in your area.

Steps D to M refer to employees in your firm or organization who pay Unemployment Insurance premiums under the Revenue Canada, Taxation number in box "B".

In box "N", show whether you have one or more RC,T numbers other than the one you entered in box "B". If yes, your answers in the following boxes should show:

A	B																	
	C																	
<table border="1"> <tr><td>D</td></tr> <tr><td>E</td></tr> <tr><td>F</td></tr> </table>			D	E	F													
D																		
E																		
F																		
G																		
<table border="1"> <tr><td>H</td></tr> <tr><td>I</td></tr> <tr><td>J</td></tr> <tr><td>K</td></tr> <tr><td>L</td></tr> <tr><td>M</td></tr> </table>			H	I	J	K	L	M										
H																		
I																		
J																		
K																		
L																		
M																		
<table border="1"> <tr> <td colspan="2">N</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>O</td> <td></td> <td>O</td> <td></td> </tr> <tr> <td>P</td> <td></td> <td>P</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Q</td> <td></td> <td>Q</td> <td></td> </tr> </table>			N				O		O		P		P		Q		Q	
N																		
O		O																
P		P																
Q		Q																
R																		
S																		

- A — the name and complete mailing address of your firm or organization
- B — the Revenue Canada, Taxation (RC,T) number under which you remit Unemployment Insurance premiums on behalf of your employees
- C — your area code, telephone number and extension if applicable

- K — the number of employees **not** covered by the plan because they are full time students;
- L — the number of employees **not** covered by the plan because they are employed under incentive programs financed through public funds;
- M — the number of employees, other than those in boxes "H" to "L", who are **not** covered by your salary replacement plan. **Note: It's important to state why they're not covered.**

- D — the number of unionized employees who are members of a group certified by a provincial or federal Labour Relations Board as a bargaining unit
- E — the number of non-union employees
- F — the total of D and E

All employees shown in box "F" must now be entered in the appropriate box ("G" to "M"). Please bear in mind that you must take into account only the employees for whom you remit Unemployment Insurance premiums.

- G — the number of employees currently covered by your salary replacement plan
- H — the number of employees currently **not** covered by your salary replacement plan but who will be covered at the end of the probationary period required by the plan
- I — the number of employees **not** covered by the plan because they are part-time employees;
- J — the number of employees **not** covered by the plan because they are temporary employees;

- O — the RC,T number(s) under which you remit Unemployment Insurance premiums at the standard rate of 1.40 times the employee premium
- P — the number of unionized employees who are members of a group certified by a provincial or federal Labour Relations Board as a bargaining unit and for whom you remit Unemployment Insurance premiums under the RC,T number(s) shown in box "O"
- Q — the number of non-union employees for whom you remit Unemployment Insurance premiums under the RC,T number(s) shown in box "O".

Section "R" concerns the requirement that employers share the premium reduction (to the extent of at least 5/12), with their employees. The method of sharing must be identified prior to approval of your application but should only be implemented once the reduction is allowed.

The declaration in box "S" must be signed by an officer authorized to provide the information requested on this form. Please complete all of this section.



## Points to remember

- Your application must be accompanied by a copy of your salary replacement plan.  
If you can't get a copy of the plan now, send a detailed summary of benefits. But a copy of the plan is needed to determine your entitlement to a premium reduction.
- To be entitled to the maximum reduction a qualified plan must be in effect by January 15 of the year preceding the year of the reduction.  
Your reduction will be pro-rated if your plan becomes a qualifying plan after January 15 but no later than September 15 of the year preceding the year of the reduction.
- If your application covers employees who are members of a certified bargaining unit (i.e. union employees), please attach a copy of the respective collective agreement(s).
- Whenever you change any information provided in support of your application for premium reduction, you must inform the Employer Registration Division of the change within 30 days.

The application must be sent to **Employment and Immigration Canada, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, N.B., E2A 4T5**

If you require further help in completing this application, please contact us at the following toll-free number:

**1-800-561-7923**

## 2 Does the plan qualify?

Employers with a qualified plan will generally be notified by the Commission, in December each year, of the amount of their premium reduction for the next calendar year.

This notification will specify the amount of reduction in cents per one hundred dollars of insured earnings. (For example, the premium reduction could be 20 cents per one hundred dollars of insured earnings.)

You'll also be told your premium rate for the next calendar year, expressed as a multiple of the employee premium rate. The usual employer premium is 1.4 times the employee premium.

If your plan qualifies for a premium reduction you'll have a multiple rate which is less than 1.4.

If your plan doesn't qualify, you'll be told why when your application is processed.

If you choose to amend your plan so it will qualify, a copy of the amendment will be required to determine your entitlement to a premium reduction.

**If your plan doesn't qualify,  
we'll tell you  
so you can change it.**

## 3 If an application is turned down

If you are denied a premium reduction, you have the right to appeal that decision to the Canada Employment and Immigration Commission within one year.

All appeals must be in writing. They must set out, in detail, the grounds on which the appeal is based.

You have the right to attend the appeal hearing (held in Ottawa) but you must advise us in writing if you wish to attend.

Appeals should be sent to: **Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5.**

A decision by the Commission is not subject to further appeal, except in accordance with the Federal Court Act.

## 4 Any questions?

If you have any questions about the premium reduction program, why your plan didn't qualify, what you must do to have it qualify or about the appeal system, please contact the **Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000 Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**, or call toll free **1-800-561-7923**.

# 4 Yearly renewal

Each year you must certify that your plan still meets all the requirements to qualify for a premium reduction.

A yearly renewal application form called a **Renewal Application for Premium Reduction (EMP-2672)** will be sent to you for this purpose.

You must return it **within 90 days** or you will **not** be entitled to a premium reduction for the next calendar year.

**Return your renewal within 90 days or you lose your reduction.**

## 1 How to complete the application

Detailed instructions are included with each Renewal Application for Premium Reduction. If you need help, contact the **Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**, or call toll free **1-800-561-7923**.

## 2 If a renewal application is turned down

If you are denied a premium reduction, you have the right to appeal that decision to the Canada Employment and Immigration Commission within one year.

All appeals must be in writing. They must set out, in detail, the grounds on which the appeal is based.

You have the right to attend the appeal hearing (held in Ottawa) but you must advise us in writing if you plan to attend.

Appeals should be sent to the Canada Employment and Immigration Commission, **Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**.

A decision by the Commission is not subject to further appeal, except in accordance with the Federal Court Act.

## 3 Any questions?

If you have any questions on the premium reduction program or why your plan didn't qualify, what you must do to have it qualify or about the appeal system, please contact the **Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**, or call toll free **1-800-561-7923**.

### Message

The Commission recognizes that most claimants and employers are basically honest, but we are well aware that to err is human.

We are equally aware, on the other hand, that a small number of people try to take advantage of the Unemployment Insurance program. In response, the Commission has created control programs to detect errors and fraud. These allow us to spot cases where claimants fail to report employment or sources of income while receiving unemployment insurance benefits.

Sometimes claimants are denounced by third parties; in such cases, we conduct interviews to ensure that the individuals in question are indeed entitled to unemployment insurance benefits. We also conduct investigations to check the accuracy of the information that we receive from employers, and to ensure that employers comply with the prescribed deadlines.

These investigations and control programs help to uncover up to \$125 million in overpayments a year. In general, the number of cases of human error and of abuse are about equal.

When it is established that a claimant is at fault, he may be subject to a penalty. There is the possibility of legal action in the most serious cases, be it against an employer or an employee. On average, the Commission imposes 140,000 penalties and takes legal action in 5,000 cases a year.

However, the Commission wants to use such measures only as a last resort and has therefore set up a program of voluntary disclosure. If a claimant admits before an investigation is begun that he has abused the system, then he is not subject to a penalty provided that the overpayment is reimbursed.

*If you would like more information about our control programs, please contact your nearest Canada Employment Centre.*

### WARNING

**This brochure contains general information only. When a question arises, the Unemployment Insurance Act and Regulations must govern.**



# 4 Renouvellement annuel

Chaque année, vous devez faire la preuve que votre régime remplit toujours toutes les conditions requises pour que vous ayez droit à une réduction du taux de cotisation.

Un formulaire de demande de renouvellement annuel intitulé **Renouvellement de la demande de réduction du taux de cotisation** (EMP 2672) vous sera expédié à cette fin.

Vous devez le retourner dans les 90 jours, sans quoi vous ne pourrez bénéficier d'une réduction du taux de cotisation pour l'année civile suivante.

**Il faut absolument retourner le formulaire de renouvellement dans les 90 jours.**

## 1 Comment remplir le formulaire de renouvellement de la demande

Des renseignements détaillés sur la façon de remplir la demande accompagnent le formulaire Renouvellement de la demande de réduction du taux de cotisation. Pour plus de renseignements, consultez la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Edifice Nicolas-Denis, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.), E2A 4T5, ou composez sans frais le 1-800-561-7923.

## 2 Si votre demande de renouvellement est rejetée

Si votre régime ne peut ouvrir droit à une réduction du taux de cotisation, vous avez un an pour interjeter appel devant la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Toute demande d'appel doit être faite par écrit et les motifs de l'appel doivent être exposés en détail.

Vous avez le droit d'assister à l'audition de votre appel, mais vous devez nous

Faire part de vos intentions à ce sujet. Les demandes d'appel doivent être expédiées à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Edifice Nicolas-Denis, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.), E2A 4T5.

Une décision de la Commission ne peut faire l'objet d'un appel, sauf en conformité avec la Loi sur la Cour fédérale.

## 3 Questions

Si vous posez des questions sur le programme de réduction du taux de cotisation ou si vous voulez savoir pourquoi votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation ou ce que vous devez faire pour corriger la situation, ou encore si vous avez besoin de renseignements au sujet du système d'appel, veuillez communiquer avec la Division de l'enregistrement des employeurs, Edifice Nicolas-Denis, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.), E2A 4T5 ou composez sans frais le 1-800-561-7923.

### Message

La Commission estime que la plupart des prestataires et des employeurs sont foncièrement honnêtes, mais nous sommes très conscients de ce que l'erreur est humaine.

Il est également certain, en revanche, qu'une minorité de gens tente d'utiliser à mauvais escient le Régime d'assurance-chômage. C'est pourquoi la Commission s'est donné des programmes de contrôle pour détecter les erreurs et les cas de fraude. Ainsi, on peut repérer les cas où des personnes omettent de déclarer des emplois ou des sources de rémunération tout en touchant des prestations d'assurance-chômage.

Il arrive aussi que des prestataires soient dénoncés par des tierces personnes; en pareils cas, nous procédons à des entrevues pour nous assurer que les individus en cause sont bien admissibles aux prestations d'assurance-chômage. Nous menons aussi des enquêtes afin de vérifier l'exactitude des renseignements que

### AVERTISSEMENT

Le présent dépliant ne contient que des renseignements généraux. En cas de conflit d'interprétation, il faut s'en remettre à la Loi et au Règlement sur l'assurance-chômage.

nous fournissent les employeurs et pour faire en sorte que ces derniers respectent les délais prescrits.

Ces enquêtes et programmes de contrôle peuvent permettre de découvrir jusqu'à 1 25 millions de dollars en trop-payés par année. Règle générale, on dénombre une proportion sensible-ment égale d'erreurs humaines et d'abus.

Lorsqu'il est établi qu'un prestataire est fautif, ce dernier peut faire l'objet d'une pénalité. Il y a possibilité de poursuite pour les cas les plus graves, qu'il s'agisse d'un employeur ou d'un employé. La Commission impose en moyenne 1 400 000 pénalités et intente 5 000 poursuites par année.

Mais la Commission ne veut recourir à de telles mesures qu'en dernier ressort et elle a donc mis sur pied un programme de divulgation volontaire. Si un prestataire reconnaît le début d'une enquête avoir abusé du système, il ne s'expose à aucune pénalité, à condition de rembourser le trop-payé.

Si vous désirez obtenir de plus amples renseignements sur nos programmes de contrôle, veuillez communiquer avec le Centre d'emploi du Canada de votre localité.



### 3 Si votre demande est rejetée

Si votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation, vous avez un an pour interjeter appel de cette décision devant la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Tous les appels doivent être présentés par écrit et les motifs doivent être exposés en détail. Vous avez le droit d'assister à l'audition de votre appel, à Ottawa, mais si vous décidez d'y assister, vous devez nous en aviser par écrit.

Tous les appels doivent être envoyés à la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Édifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4T5.

Les décisions de la Commission ne peuvent être portées en appel sauf en conformité de la Loi sur la Cour fédérale.

### 4 Questions

Si vous posez des questions sur le programme de réduction du taux de cotisation ou si vous voulez savoir pourquoi votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation ou ce que vous devez faire pour corriger la situation, ou encore si vous avez besoin de renseignements au sujet du système d'appel, veuillez communiquer avec la Division de l'enregistrement des employeurs, C.P. 11000, Édifice Nicolas-Denys, Bathurst (N.-B.) E2A 4T5, ou composez sans frais le 1-800-561-7923.

**Votre régime ouvre-t-il droit à une réduction du taux de cotisation?**

1-800-561-7923.

**Vous avez besoin de renseignements supplémentaires pour remplir cette demande, veuillez communiquer avec nous sans frais d'interruption au numéro suivant :**

**Veillez expédier cette demande à l'adresse suivante : Emploi et Immigration Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Édifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.), E2A 4T5.**

### 2

Le montant de la réduction est exprimé en cents, par tranche de cent dollars de la rémunération assurable. Par exemple, la réduction de la cotisation pourrait être de 20 cents par cent dollars de rémunération assurable.

On vous avisera aussi du taux de votre cotisation pour l'année civile suivante; le taux sera exprimé en multiple du taux de cotisation salariale. Habituellement, le taux de cotisation patronale est de 1,4 fois celui de la cotisation salariale.

Si votre régime ouvre droit à une réduction du taux de cotisation, ce multiple sera inférieur à 1,4.

Si votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation, nous vous expliquerons pourquoi.

Si vous décidez de modifier votre régime de façon qu'il ouvre droit à une réduction, une copie des changements apportés sera nécessaire afin d'établir votre admissibilité à une réduction du taux de cotisation.

**Si votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation, nous pouvons vous indiquer les modifications à y apporter.**

5/12 de la réduction du taux de cotisation. La méthode de partage doit être déterminée avant que la demande puisse être approuvée. Vous n'aurez toutefois à l'appliquer qu'une fois que la réduction vous aura été accordée.

La déclaration prévue à la case « S » doit être signée par un agent autorisé à fournir les renseignements demandés sur ce formulaire. Veuillez remplir cette partie au complet.

### À retenir

- Votre demande doit être accompagnée d'une copie de votre régime d'assurance-salaire.
- Si vous ne pouvez expédier une copie du régime immédiatement, joignez à la présente un résumé détaillé des avantages offerts par le régime. Cependant, une copie du régime sera requise afin d'établir votre admissibilité à une réduction du taux de cotisation.
- Pour bénéficier de la réduction maximale, votre régime d'assurance-salaire doit être en vigueur depuis le 15 janvier de l'année précédant celle pour laquelle vous demandez la réduction.
- La réduction que l'on vous consentira sera calculée selon le nombre de mois reconnus si votre régime a rempli les conditions requises après le 15 janvier et au plus tard le 15 septembre de l'année précédant celle pour laquelle vous demandez la réduction.
- Si votre demande de réduction vise des employés qui font partie d'un groupement de négociation agréé (c.-à-d. des syndiqués), veuillez joindre une copie de la (des) convention(s) collective(s) pertinente(s).
- Si les renseignements que vous avez fournis pour étayer votre demande de réduction du taux de cotisation viennent à être modifiés, vous devez informer la Division de l'enregistrement des employeurs du changement dans les trente jours.



# 3 Comment remplir le formulaire de demande initiale

## 1 Formulaire de demande

Le schéma ci-après représente le formulaire de demande initiale. Chacune des diverses composantes porte une lettre que l'on retrouve dans le texte explicatif qui suit.

### Remarque

Le présent formulaire s'applique uniquement aux employés assurables de votre entreprise ou organisme. On entend par employé assurable toute personne à l'égard de laquelle vous devez verser des cotisations d'assurance-chômage. Si vous avez des doutes, veuillez communiquer avec le bureau de Revenu Canada, l'impôt de votre région.

A		B		C	
D		E		F	
G		H		I	
J		K		L	
M		N		O	
P		Q		R	
S		T		U	

A — le nom et l'adresse postale complète de votre entreprise ou organisme;

B — le numéro de Revenu Canada, l'impôt (RC,I) que vous utilisez pour verser les cotisations d'assurance-chômage;

C — téléphone : indicatif régional, numéro de téléphone et numéro de poste, s'il y a lieu;

Les lettres D à M se rapportent aux employés de votre entreprise ou organisme qui versent des cotisations d'assurance-chômage et pour lesquels vous utilisez le numéro de Revenu Canada, l'impôt mentionné en « B »;

D — le nombre de travailleurs syndiqués faisant partie d'un groupe que la Commission des relations de travail du Canada ou de la province a accrédité comme groupelement de négociation;

E — le nombre d'employés non syndiqués;

F — le total des cases D et E;

Tous les employés qui sont inclus dans le total indiqué à la case « F » doivent maintenant être inscrits à la case appropriée (« G » à « M »). N'oubliez pas qu'il s'agit seulement des employés à l'égard desquels vous versez des cotisations d'assurance-chômage.

G — le nombre d'employés qui sont actuellement protégés par le régime d'assurance-salaire;

H — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime d'assurance-salaire, mais qui le seront lorsqu'ils auront observé la période minimale d'emploi prévue par le régime;

I — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils sont employés à temps partiel;

J — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils ont été embauchés pour une période temporaire;

K — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils sont étudiants à temps plein;

L — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils ont été embauchés dans le cadre d'un programme d'encouragement à la création d'emplois financé par l'État;

M — le nombre d'employés, autres que ceux inscrits aux cases « H » à « L », qui ne sont pas protégés par le Régime. Remarque : Il est important de préciser pourquoi ils ne sont pas protégés.

À la case « N », veuillez indiquer si vous avez d'autres numéros à RCI, c'est-à-dire un numéro autre que celui indiqué à la case « B ». Si c'est le cas, les réponses qui suivent devront indiquer :

O — le(s) numéro(s) de RCI que vous utilisez pour verser les cotisations d'assurance-chômage au taux normalisé de l'employeur qui représente 1,4 fois la cotisation ouverte;

P — le nombre d'employés syndiqués faisant partie d'un groupe que la Commission des relations de travail du Canada ou de la province a reconnu comme groupelement de négociation et pour lesquels vous utilisez le(s) numéro(s) de RCI mentionnés à la case « O » pour verser les cotisations d'assurance-chômage;

Q — le nombre d'employés non syndiqués;

La partie « R » a trait à l'exigence selon laquelle les employeurs doivent partager la réduction avec leurs employés dans un montant représentant au moins les cotisations d'assurance-chômage.

## 10 Comment s'établit le montant de la réduction, quand prend-elle effet et pour combien de temps?

Une réduction du taux de cotisation peut vous être accordée si votre régime était en vigueur entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 15 septembre inclusivement de l'année précédente celle pour laquelle vous demandez la réduction.

Un régime n'ouvre droit à une réduction du taux de cotisation qu'à la date où il satisfait à toutes les exigences. C'est ce qu'on appelle la date d'entrée en vigueur.

- si la date d'entrée en vigueur de votre régime est le 15 janvier ou avant et si le régime ouvre droit à une réduction jusqu'au 15 décembre inclusivement, vous avez droit à une partie de la réduction maximale, selon le nombre de mois pendant lequel le régime était en vigueur;
- si votre régime est entré en vigueur entre le 16 janvier et le 15 septembre inclusivement, vous avez droit à une partie de la réduction maximale, selon le nombre de mois pendant lequel le régime était en vigueur;
- si votre régime cesse d'ouvrir droit à une réduction le 15 décembre ou avant, vous avez également droit à une partie de la réduction maximale, selon le nombre de mois pendant lequel le régime était en vigueur.

## 11 Modification du régime

On n'accordera aucune réduction du taux de cotisation dans le cas des régimes qui ne remplissaient pas les conditions requises le 15 septembre de l'année civile précédente immédiatement l'année visée par la réduction.

Il en ira de même si la demande initiale n'a pas encore été présentée le 30 septembre de l'année précédant immédiatement l'année visée par la réduction.

La réduction du taux de cotisation vaut pour une année.

Si l'une des exigences ou des conditions sur lesquelles une réduction est fondée varie au cours de l'année civile pour laquelle la réduction a été accordée, le taux ne sera modifié que l'année civile suivante.

En cas de réorganisation majeure de votre entreprise, par exemple une fusion, une prise de contrôle, etc., vous devez envoyer à la Division de l'enregistrement des employeurs une lettre exposant en détail ces modifications. Vous serez par la suite informé des répercussions possibles qu'elles auront sur votre droit à la réduction.

Vous devez informer la Division de l'enregistrement des employeurs, Edifice Nicolas-Denis, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4T5, dans les 30 jours suivant la date de prise d'effet de toute modification au régime (changement de courtier en assurance, par exemple).

## 12 Quand et comment présenter une demande

Pour faire enregistrer votre régime d'assurance-salaire en vue d'une réduction du taux de cotisation, veuillez remplir une Demande initiale de réduction du taux de cotisation (EIMP 2642). Des instructions complètes figurent à la section 3 de la présente brochure.

Pour obtenir le formulaire, rendez-vous à un Centre d'Emploi du Canada (CEC) ou écrivez à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Edifice Nicolas-Denis, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4T5.

- vous devez présenter votre demande initiale au plus tard le 30 septembre pour avoir droit à une réduction à compter du 1<sup>er</sup> janvier suivant;
- votre demande doit être accompagnée d'une copie de votre régime d'assurance salaire;
- si vous n'avez pas sous la main une copie des dispositions de votre régime, veuillez joindre à votre demande initiale un résumé détaillé des indemnités qu'il prévoit car votre dossier ne sera pas étudié si votre demande est envoyée après le 30 septembre. Vous pouvez nous envoyer le document par la suite.

N'oubliez pas les trois points suivants :



## 8 Combien d'employés le régime doit-il protéger?

C'est à vous de décider le nombre d'employés à protéger. Il ne faut pas oublier toutefois que le refus de protéger des employés pour des motifs fondés sur le sexe, l'âge ou l'état de santé peut aller à l'encontre de diverses mesures législatives provinciales et fédérales en matière de droits de la personne.

Vous n'obtiendrez une réduction du taux de cotisation qu'à l'égard des employés protégés par votre régime, y compris ceux dont la période d'admissibilité prévue par le régime est de trois mois ou moins.

Tous les employés qui ne sont pas protégés par votre régime, y compris ceux pour qui l'utilisation des jours de congé de maladie payé a été différée, doivent être déclarés à Revenu Canada, Impôt, au moyen d'un numéro de compte de l'employeur différent, et le taux de cotisation qui s'applique à eux est le taux habituel de 1,4.

Si vous avez des questions au sujet de ces exigences, vous pouvez consulter le Guide de l'employeur et du fiduciaire pour la production des déclarations T4-T4A et T4F pour remplir les relevés T4-T4A et T4F ou encore communiquer avec votre bureau de district de Revenu Canada, Impôt.

## 9 Partage de la réduction avec les employés

La Loi sur l'assurance-chômage porte que vous devez partager, avec tous les employés auxquels le taux réduit s'applique, la réduction dans un montant représentant au moins les 5/12 de la réduction. La Loi ne précise pas comment le partage doit se faire. Il vous appartient donc d'en décider.

Les employeurs doivent toutefois garantir à la Commission qu'ils ont pris des dispositions pertinentes en vue du partage de la réduction avec leurs employés.

Voici quelques exemples de dispositions qui seraient acceptables :

- accord entre l'employeur et ses employés au sujet de la méthode de partage de la réduction de la cotisation;
- remises en espèces correspondant aux 5/12 de la réduction de la cotisation. Ces sommes sont parfois imposables;
- avantages sociaux accrus ou nouveaux avantages sociaux consentis aux employés, comme un régime d'assurance dentaire, un régime collectif d'assurance-vie, une contribution au fonds de retraite ou à l'association du personnel, une réduction des prix à la cafétéria, des vacances ou des congés supplémentaires, etc.

### Remarque

L'employeur ne peut invoquer les avantages sociaux prévus par une convention collective pour satisfaire à l'exigence du partage de la réduction, sauf s'il a conclu un accord avec le syndicat à l'effet qu'il accorde une catégorie particulière d'avantages sociaux aux employés pour remplir la condition du partage de la réduction.

Calcul des 5/12

- ☐ Le montant total des cotisations des employés  $\times 1,40$  (taux habituel) correspond à la cotisation ordinaire de l'employeur;
- ☐ Le montant total des cotisations des employés  $\times 1,281$  (taux réduit) correspond à la cotisation réduite de l'employeur;
- ☐ la différence entre le montant de la cotisation ordinaire de l'employeur et le montant de la cotisation réduite correspond au montant total de la réduction;
- ☐ l'employeur doit remettre à ses employés les 5/12 du montant total de la réduction ainsi calculée.

## Restrictions acceptables

La plupart des régimes présentent certaines conditions qui empêchent les employés de toucher des prestations. Mais aucun régime ne peut offrir des conditions inférieures à celles que prévoit la Loi sur l'assurance-chômage au titre de l'accessibilité et de la durée. Le régime peut contenir des restrictions parmi celles qui suivent, sans que votre admissibilité à une réduction du taux de cotisation soit remise en question.

### Restrictions concernant la maladie

- n'est pas traitée par un médecin licencié;
- souffre d'une maladie ouvrant droit à des indemnités d'accident du travail ou à des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec;
- s'est rendue malade de propos délibéré;
- souffre d'une maladie résultant du service dans les Forces armées;
- souffre d'une maladie résultant d'une émeute, d'une guerre ou de la participation à des manifestations tumultueuses;
- tombe malade ou est blessée au cours d'une période de vacances payées ou d'absence autorisée;
- contracte la maladie lors de l'accomplissement d'un acte criminel;
- tombe malade ou est blessée au cours d'une grève ou d'un lock-out, à condition que le droit aux prestations soit rétabli à la fin de la grève ou du lock-out;
- n'est pas suivie par un médecin licencié dans le cas d'une maladie résultant de l'usage de drogues ou d'alcool.

### Restrictions concernant la maternité

- Les cas où une personne assurée
- est malade pendant la période qui commence 10 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine six semaines après la naissance de l'enfant;
- est en congé de maternité en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, ou avec le consentement de son employeur;
- touche des prestations de maternité en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage.

### Autres restrictions

- Les cas où une personne assurée
- subit une intervention chirurgicale à des fins esthétiques uniquement;
- touche une pension de retraite du même employeur;
- touche des indemnités d'assurance-salaire en vertu de la Loi sur l'assurance automobile du Québec ou du régime Autopac Manitoba;
- accomplit un travail rémunérateur ou lucratif;
- est détenue dans une prison;
- n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage parce qu'elle est à l'étranger.





## 4 À combien doivent s'élever les indemnités?

Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être d'un montant **égal ou supérieur** à celui des prestations d'assurance-chômage. L'indemnité hebdomadaire doit correspondre au moins à 60 % de la rémunération assurable hebdomadaire normale.

Aux fins du programme de réduction du taux de cotisation, la rémunération hebdomadaire assurable normale englobe les autres sommes perçues **régulièrement** (p. ex. : heures supplémentaires, primes, primes de quart).

Par exemple, si le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable de l'employé est de 460 \$ par semaine, le montant de sa prestation hebdomadaire (équivalant à 60 % de la rémunération hebdomadaire assurable) sera de 276 \$. Lorsque le montant de l'indemnité payable à vos employés a été déterminé, il doit demeurer le même pendant toute la période d'invalidité ou pendant une période maximale de 75 jours.

Vous devez noter que la rémunération assurable est sujette à un rajustement annuel. La prestation maximale prévue par votre régime doit donc être rajustée en conséquence au plus tard le 15 janvier de chaque année, à moins qu'elle ne le soit automatiquement.

## 5 Quarre-t-il en cas de licenciement?

Un régime qui prévoit l'interruption du versement des indemnités à la date d'un licenciement ou d'une cessation d'emploi **n'ouvrira droit** à une réduction du taux de cotisation que si l'incapacité survient dans les deux mois précédant la date du licenciement ou de la cessation d'emploi et si un avis de licenciement ou de cessation d'emploi avait été donné avant le début de l'incapacité.

Dans le cas contraire, le versement des indemnités se poursuit après le licenciement ou la cessation d'emploi et prend fin, au plus tôt, au terme de l'incapacité résultant de la maladie ou à l'épuisement des jours de congé de maladie payé jusqu'à concurrence de 75 jours.

Dans le cas contraire, le versement des indemnités se poursuit après le licenciement ou la cessation d'emploi jusqu'à la fin de la période d'incapacité résultant de la maladie ou jusqu'à ce que l'employé ait pris au moins 75 jours de congé de maladie payé, la date à laquelle se produit le premier de ces deux événements étant retenue.

## 6 Déduction des prestations d'assurance-chômage

Si, en vertu de votre régime, les prestations d'assurance-chômage doivent être déduites des indemnités payables, votre régime n'ouvrira pas droit à une réduction du taux de cotisation.

# Normes applicables dans le cas des régimes de congés de maladie cumulatifs

## 2

Le nombre **maximum** de jours de congé de maladie payés qui peuvent être accumulés ne doit pas être inférieur à 75.

### Remarque :

Le régime doit avoir donné droit, au cours des cinq dernières années, à au moins 60 jours de congé de maladie payés. Si ce minimum n'a pas été accordé, vous devez attribuer à tous les employés protégés le nombre de jours de congé de maladie représenté par la différence entre 60 jours et le nombre de jours de congé de maladie crédités.

Dans le cas des employés temporaires ou à l'essai, vous pouvez reporter l'utilisation des jours de congés de maladie payés au-delà de la période minimale d'emploi de trois mois, pendant une période ne dépassant pas douze mois d'emploi continu, sans que cela influe sur votre droit à une réduction de la cotisation.

Les cotisations de tous les employés dont l'utilisation des jours de congés de maladie payés a été reportée pendant une période supérieure à trois mois doivent être versées à Revenu Canada, Impôt, au moyen d'un numéro de compte de l'employeur différent. Le taux de cotisation de l'employeur qui s'applique à eux est le taux habituel de 1,4.

Lorsque ces employés ont le droit de prendre les jours de congés de maladie payés accumulés au cours de la période de report, vous pouvez les ajouter au nombre des employés pour qui une réduction de la cotisation vous a été accordée. Si vous avez des questions à poser au sujet de ces exigences, consultez le Guide de l'employeur et du fiduciaire pour la production des déclarations T4-T4A et T4F, ou communiquez avec le bureau de Revenu Canada, Impôt de votre district.

## Engagement officiel

### 1

Vous devez vous engager officiellement à offrir à vos travailleurs un régime d'assurance-salaire ou plus précisément à leur verser des indemnités d'invalidité s'ils subissent un arrêt de rémunération pour l'un ou l'autre des motifs suivants : maladie, blessure, mise en quarantaine ou grossesse.

L'engagement officiel doit contenir une description détaillée de votre régime et tenir compte de toutes les normes exposées aux points 1 à 7 de la présente section.

- L'engagement officiel peut être consigné dans
- une convention avec un syndicat ou une association;
- un contrat fiduciaire à l'échelle de l'industrie;
- un guide à l'intention des travailleurs;
- un procès-verbal d'une décision du conseil d'administration attestant du droit des travailleurs à des indemnités d'invalidité;
- un bulletin énonçant les lignes de conduite relatives au personnel;
- un engagement écrit signé par l'employeur et adressé aux employés.

## Période minimum d'emploi

### 2

Les employés doivent, au plus tard le premier jour civil du mois suivant leur troisième mois d'emploi continu, pouvoir accumuler au moins un jour de congé de maladie payé pour chaque mois de travail continu.

### Nota

Un régime qui prévoit une période ouvrant droit aux indemnités qui est calculée en jours de travail ne sera acceptée que si les employés sont admissibles à l'indemnisation pendant leurs trois premiers mois d'emploi continu.

## Délai de carence et période d'indemnisation

### 3

Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être payables dans les 14 jours suivant le début de la période d'invalidité.

Le régime doit accorder au moins un jour de congé de maladie payé pour chaque mois d'emploi continu qui suit la période minimum d'emploi exigée, à utiliser dans les cas de maladie ou de maladie et de grossesse.

Les employés devront avoir droit à un **nombre minimum** de congés de maladie payés. Ils doivent pouvoir accumuler au moins neuf jours (si l'on tient compte de la période minimale d'emploi de trois mois) au cours de la première année d'emploi continu et au moins 12 jours pendant chaque année subséquente d'emploi continu.



## 11 Comment s'établit le montant de la réduction, quand elle prend-elle effet et pour combien de temps?

Une réduction du taux de cotisation peut vous être accordée si votre régime était en vigueur entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 15 septembre inclusivement de l'année précédente celle pour laquelle vous demandez la réduction.

Un régime n'ouvre droit à une réduction du taux de cotisation qu'à la date où il satisfait à toutes les exigences. C'est ce qu'on appelle la **date d'entrée en vigueur**.

## 12 Modification du régime

On n'accordera aucune réduction du taux de cotisation dans le cas des régimes qui ne remplissent pas les conditions requises le **15 septembre** de l'année civile précédant immédiatement l'année visée par la réduction.

Il en ira de même si la demande initiale n'a pas encore été envoyée le **30 septembre** de l'année précédant immédiatement l'année visée par la réduction.

La réduction du taux de cotisation vaut pour une année.

Si l'une des exigences ou des conditions sur lesquelles une réduction est fondée varie au cours de l'année civile pour laquelle la réduction a été accordée, le taux ne sera modifié que l'année civile suivante.

La réduction du taux de cotisation est déterminée comme il suit :

- si la date d'entrée en vigueur de votre régime est le **15 janvier ou avant** et si le régime ouvre droit à une réduction **jusqu'au 15 décembre** inclusivement, la réduction maximale vous est accordée;
- si votre régime est entré en vigueur **entre le 16 janvier et le 15 septembre** inclusivement, vous avez droit à une partie de la réduction maximale, selon le nombre de mois pendant lequel le régime était en vigueur;
- si votre régime cesse d'ouvrir droit à une réduction le **15 décembre ou avant**, vous avez également droit à une partie de la réduction maximale, selon le nombre de mois pendant lequel le régime était en vigueur;

si votre régime cesse d'ouvrir droit à une réduction le **15 décembre ou avant**, vous avez également droit à une partie de la réduction maximale, selon le nombre de mois pendant lequel le régime était en vigueur.

### Nota

En cas de réorganisation majeure de votre entreprise, par exemple une fusion, une prise de contrôle, etc., vous devez envoyer à la Division de l'enregistrement des employeurs une lettre exposant en détail ces modifications. Vous serez par la suite informé des répercussions possibles qu'elles auront sur votre droit à la réduction.

Vous devez informer la Division de l'enregistrement des employeurs, Édifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4T5, dans les 30 jours suivant la date de prise d'effet de toute modification au régime.

## 13 Quand et comment présenter une demande

Pour faire enregistrer votre régime d'assurance-salaire en vue d'une réduction du taux de cotisation, veuillez remplir une **Demande initiale de réduction du taux de cotisation** (EMP 2642). Des instructions complètes figurent à la section 3 de la présente brochure.

Pour obtenir le formulaire, rendez-vous à un **Centre d'Emploi du Canada** (CEC) ou écrivez à la **Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada**, Division de l'enregistrement des employeurs, Édifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4T5.

- vous devez présenter votre demande initiale **au plus tard le 30 septembre** pour avoir droit à une réduction à compter du 1<sup>er</sup> janvier suivant;
- votre demande doit être accompagnée d'une copie de votre régime d'assurance salariale;
- si vous n'avez pas sous la main une copie des dispositions de votre régime, veuillez joindre à votre demande initiale un résumé détaillé des indemnités qu'il prévoit, car votre dossier ne sera pas étudié si votre demande est envoyée après le 30 septembre. Vous pouvez nous envoyer le document par la suite.

N'oubliez pas les trois points suivants :

## Rétablissement des indemnités

reçute.  
Si votre régime d'assurance-salaire est

dans le cas d'une rechute.

## 6

ses mesures législatives provinciales et fédérales en matière de droits de la

compris ceux dont la période d'admissibilité décrite au point 2 de la présente sec-

1.4. Tous les employés qui ne sont pas protégés par votre régime doivent être déclarés à Revenu Canada, Impôt, au moyen d'un numéro de compte de l'employeur différent, et le taux de cotisation qui s'applique à eux est le taux habituel de 1,4.

1,4.

Si vous avez des questions au sujet de

ces exigences, vous pouvez consulter le Guide de l'employeur et du fiduciaire

## 01

Canada, Impot.

avec vos employes.

Remarque

Calcul des 5/12

respond a la cotisation ordinaire de

pond a la cotisation reduite de

respond au montant total de la

employés les 5/12 du montant total de

la cotisation. Ces sommes sont

colisation;

employés au sujet de la méthode

Voici quelques exemples de disposi-

des dispositions pertinentes en vue du par-

tage doit se faire. Il vous appartient donc

sentant au moins les 5/12 de la réduction.

que, la réduction dans un montant repré-

vous devez partager, avec tous les

La Loi sur l'assurance-chômage porte que

## les employés

réduction avec

\_\_\_\_\_

Figure 1. A schematic diagram of the experimental setup. The subject is seated in a chair and views the screen through a mirror. The screen displays the target and the starting position of the hand. The hand is moved from the starting position to the target position. The distance between the starting position and the target position is the reach distance. The distance between the target and the starting position is the target distance. The distance between the target and the starting position is the target distance.

avec vos employés.

**Vous devez partager**

Canada

T4-T4A et T4F ou encore communiquer

pour la production des déclarations

.....



## Restrictions acceptables

La plupart des régimes présentent certaines restrictions qui empêchent les employés de toucher des prestations. Mais aucun régime ne peut offrir des conditions inférieures à celles que prévoit la Loi sur l'assurance-chômage au titre de l'accessibilité et de la durée. Le régime peut contenir des restrictions parmi celles qui suivent, sans que votre admissibilité à une réduction du taux de cotisation soit remise en question.

### Restrictions concernant la maladie

- n'est pas traitée par un médecin licencié;
- souffre d'une maladie ouvrant droit à des indemnités d'accident du travail ou à des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec;
- s'est rendue malade de propos délibéré;
- souffre d'une maladie résultant du service dans les Forces armées;
- souffre d'une maladie résultant d'une émeute, d'une guerre ou de la participation à des manifestations tumultueuses;
- tombe malade ou est blessée au cours d'une grève ou d'un lock-out, à condition que le droit aux prestations soit rétabli à la fin de la grève ou du lock-out;
- n'est pas suivie par un médecin licencié dans le cas d'une maladie résultant de l'usage de drogues ou d'alcool.

### Restrictions concernant la maternité

- est malade pendant la période qui commence 10 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine six semaines après la naissance de l'enfant;
- est en congé de maternité en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, ou avec le consentement de son employeur;
- touche des prestations de maternité en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage.

### Autres restrictions

- subit une intervention chirurgicale à des fins esthétiques uniquement;
- touche une pension de retraite du même employeur;
- touche des indemnités d'assurance-salaire en vertu de la Loi sur l'assurance automobile du Québec, ou du régime Autopac Manitoba;
- accomplit un travail rémunérateur ou lucratif;
- est détenue dans une prison;
- n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage parce qu'elle est à l'étranger.

# Normes applicables dans le cas des régimes d'indemnisation hebdomadaire

## 1 Engagement officiel

Vous devez vous engager officiellement à offrir à vos employés un régime d'assurance-salaire, c'est-à-dire à leur verser des indemnités d'invalidité s'ils subissent un arrêt de rémunération pour l'un ou l'autre des motifs suivants : maladie, blessure ou mise en quarantaine.

« L'engagement officiel doit contenir une description détaillée de votre régime d'indemnisation hebdomadaire et tenir compte de toutes les normes exposées aux points 1 à 8 de la présente section. »

Un régime qui prévoit une période ouvrant droit aux indemnités qui est calculée en jours de travail ne sera accepté que si les employés sont admissibles à l'indemnisation pendant leurs trois premiers mois d'emploi continu.

Nota

## 3

### Délai de carence et période d'indemnisation

Si le régime est fondé sur l'accumulation d'heures, vos employés doivent avoir droit aux indemnités au plus tard le premier jour du mois civil après qu'ils ont accumulé 400 heures ou moins d'emploi.

- L'engagement officiel peut être consigné dans
- une convention avec un syndicat ou une association;
  - un contrat fiduciaire à l'échelle de l'industrie;
  - une police d'assurance souscrite par un assureur privé;
  - un guide à l'intention des employés;
  - un procès-verbal d'une décision du conseil d'administration attestant du droit des employés à des indemnités d'invalidité;
  - un bulletin énonçant les lignes de conduite relatives au personnel; ou
  - un engagement de l'employeur écrit et adressé aux employés.

## 4

### À combien doivent s'élever les indemnités?

Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être payables dans les 14 jours suivant le début de l'invalidité et elles doivent être versées pendant au moins 15 semaines.

Donc, les employés doivent être admissibles à au moins 15 indemnités hebdomadaires au cours des 17 premières semaines d'invalidité.

Au cours de la période d'invalidité, il ne doit pas y avoir d'interruption du versement des indemnités, sauf si l'employé revient au travail.

## 6

### Déduction des prestations d'assurance-chômage

Si, en vertu de votre régime, les prestations d'assurance-chômage doivent être déduites des indemnités payables, votre régime n'ouvrira pas droit à une réduction du taux de cotisation.

Un régime qui prévoit l'interruption du versement des indemnités à la date d'un licenciement ou d'une cessation d'emploi n'aurait droit à une réduction du taux de cotisation que si l'incapacité survient dans les deux mois précédant la date du licenciement ou de la cessation d'emploi et si un avis de licenciement ou de cessation d'emploi a été donné avant que ne survienne l'incapacité.

Dans le cas contraire, le versement des indemnités se poursuit après le licenciement ou la cessation d'emploi pendant au moins 15 semaines ou jusqu'à la fin de la période d'incapacité résultant de la maladie, la période la plus courte étant retenue.

## 5

### Quaraine-t-il en cas de licenciement?

Par exemple, si le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable de l'employé est de 460\$ par semaine, le montant de sa prestation hebdomadaire (équivalant à 60 % de la rémunération hebdomadaire assurable) sera de 276\$. Lorsque le montant de l'indemnité payable à vos employés a été déterminé, il doit demeurer le même pendant toute la période d'invalidité ou pendant une période maximale de 15 semaines. Veuillez noter que la rémunération assurable est sujette à un rajustement annuel. La prestation maximale prévue par votre régime doit donc être rajustée en conséquence au plus tard le 15 janvier de chaque année, à moins qu'elle ne le soit automatiquement.

Vos employés doivent avoir droit aux indemnités d'invalidité au plus tard le premier jour du mois civil suivant l'achèvement de trois mois d'emploi continu.

## 2

### Période minimum d'emploi

Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être d'un montant égal ou supérieur à celui des prestations d'assurance-chômage. L'indemnité hebdomadaire doit correspondre au moins à 60 % de la rémunération assurable hebdomadaire normale.

Aux fins du programme de réduction du taux de cotisation, la rémunération hebdomadaire assurable normale englobe les autres sommes perçues régulièrement (p. ex. : heures supplémentaires, primes, primes de quart).





### Section 3 Comment remplir le premier formulaire de demande

Numéro 1	Formulaire de demande	10
Numéro 2	Votre régime ouvre-t-il droit à une réduction du taux de cotisation?	11
Numéro 3	Si votre demande est rejetée	11
Numéro 4	Questions	11

Page

### Section 4 Renouvellement annuel

Numéro 1	Comment remplir le formulaire de demande de renouvellement	12
Numéro 2	Si votre demande de renouvellement est rejetée	12
Numéro 3	Questions	12

Page



## Table des matières

### Section 1 Normes applicables dans le cas des régimes d'indemnisation hebdomadaire

Page

Numéro 1 Engagement officiel 1

Numéro 2 Période minimum d'emploi 1

Numéro 3 Délai de carence et période d'indemnisation 1

Numéro 4 À combien doivent s'élever les indemnités? 1

Numéro 5 Qu'arrive-t-il en cas de licenciement? 1

Numéro 6 Déduction des prestations d'assurance-chômage 1

Numéro 7 Restrictions acceptables 2

Numéro 8 Rétablissement des indemnités 3

Numéro 9 Combien d'employés le régime doit-il protéger? 3

Numéro 10 Partage de la réduction avec les employés 3

Numéro 11 Comment s'établit le montant de la réduction, quand prend-elle effet et pour combien de temps? 4

Numéro 12 Modification du régime 4

Numéro 13 Quand et comment présenter une demande 4

### Section 2 Normes applicables dans le cas des régimes de congés de maladie cumulatifs

Page

Numéro 1 Engagement officiel 5

Numéro 2 Période minimum d'emploi 5

Numéro 3 Délai de carence et période d'indemnisation 5

Numéro 4 À combien doivent s'élever les indemnités? 6

Numéro 5 Qu'arrive-t-il en cas de licenciement? 6

Numéro 6 Déduction des prestations d'assurance-chômage 6

Numéro 7 Restrictions acceptables 7

Numéro 8 Combien d'employés le régime doit-il protéger? 8

Numéro 9 Partage de la réduction avec les employés 8

Numéro 10 Comment s'établit le montant de la réduction, quand prend-elle effet et pour combien de temps? 9

Numéro 11 Modification de votre régime 9

Numéro 12 Quand et comment présenter une demande 9



# Guide de l'employeur Réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage

## 1 Comment s'explique la réduction du taux de cotisation?

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) est chargée de l'application de la Loi sur l'assurance-

chômage.

Cette Loi prévoit le versement de prestations ordinaires d'assurance-chômage,

ainsi que de prestations spéciales aux travailleurs qui subissent un arrêt de rémunération pour l'un ou l'autre des motifs suivants : maladie, grossesse, adoption,

blessure ou mise en quarantaine.

La Commission reconnaît que plusieurs employeurs offrent une certaine protection du revenu aux employés qui sont incapables de travailler pour cause de

maladie, blessure ou grossesse.

Étant donné cette « double protection », il se peut que leurs employés n'aient pas besoin d'avoir recours à l'assurance-chômage, ou que leur période

de prestations soit raccourcie.

Les employeurs dont le régime d'assurance-salaire satisfait à certaines normes peuvent être admissibles à une réduction

du taux de cotisation d'assurance-chômage.

## 2 De combien le taux de cotisation est-il réduit et pour combien de temps?

La CEIC fixe chaque année le taux de cotisation des employés et des em-

ployeurs.

Ce taux peut varier d'une année à l'autre.

Le taux de cotisation de l'employé équivalent à un certain pourcentage de la rémunération assurable de l'année (c'est-à-dire, la portion du salaire de l'employé qui est assurée par le Régime d'assurance-

chômage).

La rémunération assurable est égale-

ment déterminée chaque année.

Le taux de la cotisation patronale équivalent à 1,4 fois celui de la cotisation

ouvrière salariale. Dans le cas d'un employeur à qui l'on a accordé une réduction du taux de cotisation, le taux habituel de 1,4 pourrait, par exemple, être

ramené à 1,281.

La réduction du taux de cotisation n'est valable que pour une année. Le régime doit être approuvé annuellement.

Si le régime n'a pas été en vigueur pendant les 12 mois de l'année précédente, la réduction sera accordée, mais elle sera

calculée de façon proportionnelle au nombre de mois en question.

Si vous bénéficiez présentement d'une réduction, veuillez consulter la section 4

de la présente brochure, qui porte sur le renouvellement.

## La réduction du taux de cotisation n'est accordée que pour un an à la fois.

## Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être d'un montant égal ou supérieur à celui des prestations d'assurance-chômage.

Les normes applicables à chaque genre de régime diffèrent. C'est pourquoi vous devez vous reporter à la section appropriée.

Si votre entreprise offre un régime de congés de maladie payés cumulatifs,

reportez-vous à la section 2 de la présente brochure. On y précise les normes auxquelles le régime doit répondre, et l'on

vous indique quand et comment demander une réduction du taux de cotisation.

Si le régime offre par votre entreprise

des congés de maladie payés à utiliser en cas de maladie seulement, ou de

maladie et de grossesse.

Un régime de congés de maladie payés cumulatifs est un régime d'assurance-

salaire qui permet aux employés d'utiliser en cas de maladie seulement, ou de

maladie et de grossesse.

Si le régime offre par votre entreprise

des congés de maladie payés hebdomadaires, veuillez consulter la section 1 de

la présente brochure. On y précise les normes auxquelles le régime doit répondre et l'on vous indique quand et comment

demandar une réduction du taux de cotisation.

Si le régime offre par votre entreprise

des congés de maladie payés hebdomadaires, veuillez consulter la section 1 de

la présente brochure. On y précise les normes auxquelles le régime doit répondre et l'on vous indique quand et comment

demandar une réduction du taux de cotisation.

Si le régime offre par votre entreprise

des congés de maladie payés hebdomadaires, veuillez consulter la section 1 de

la présente brochure. On y précise les normes auxquelles le régime doit répondre et l'on vous indique quand et comment

demandar une réduction du taux de cotisation.

Si le régime offre par votre entreprise

des congés de maladie payés hebdomadaires, veuillez consulter la section 1 de

la présente brochure. On y précise les normes auxquelles le régime doit répondre et l'on vous indique quand et comment

demandar une réduction du taux de cotisation.

Si le régime offre par votre entreprise

des congés de maladie payés hebdomadaires, veuillez consulter la section 1 de

la présente brochure. On y précise les normes auxquelles le régime doit répondre et l'on vous indique quand et comment





# Guide de l'employeur Réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage

